LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mode d'emploi

Edition mai 2015



⚠ Nous attirons votre attention sur les possibles modifications réglementaires qui pourraient intervenir après la publication de ce document. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre CFA, ou votre CCI (coordonnées p.21).

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE*

MODE D'EMPLOI

* ou période d'apprentissage



LES BONNES RAISONS
DE CHOISIR L'APPRENTISSAGE



POUR UN JEUNE

Choisir l'apprentissage, c'est opter pour une filière de formation qui :

- favorise l'interaction entre théorie enseignée au CFA et pratique développée en entreprise
- ancre l'acquisition de connaissances dans la réalité
- permet la construction d'un parcours individualisé
- développe une véritable expérience professionnelle
- offre une insertion rapide et optimale dans l'emploi.

L'apprentissage apporte ainsi :

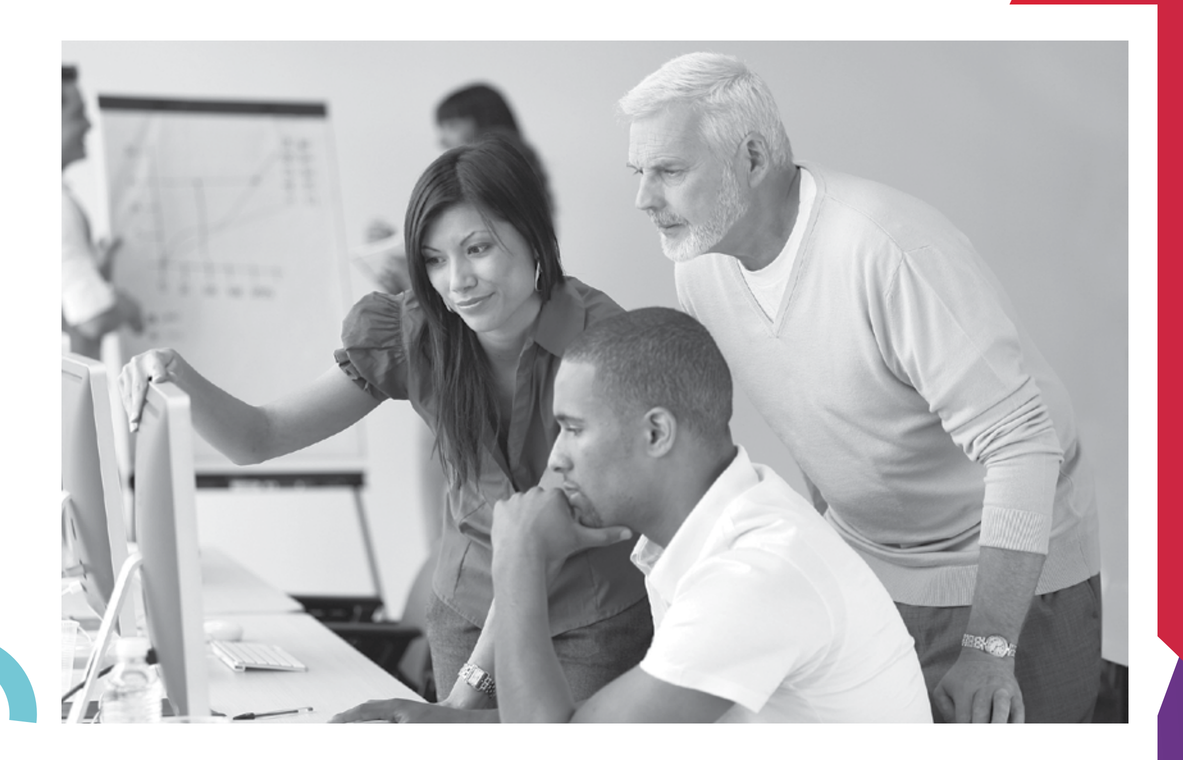
- un diplôme : du CAP au Master ou diplôme d'ingénieur
- un contrat de travail et un statut de salarié
- un salaire de 25 à 78 % du SMIC en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

POURQUOI CHOISIR UN CFA DE LA CCI PARIS ILE-DE-FRANCE ?

- Une **formation de qualité** assurée par des enseignants issus du monde professionnel
- Une **pédagogie innovante** avec la conduite de projets
- **Des formations attendues** par les entreprises
- **400 cursus** dans des filières variées offrant l'accès à de très nombreux métiers
- **Un suivi individualisé** assurant les meilleures chances de réussite aux examens.

"Je n'ai pas choisi l'apprentissage par rejet des cours, au contraire : j'ai toujours aimé apprendre et surtout comprendre. L'apprentissage permet d'allier théorie et pratique, d'enrichir son profil tout en continuant à être formé. Cela représente pour moi la meilleure façon de comprendre l'environnement du travail et d'y être efficace."

Gladys GU,
Bachelor Novancia Business school



POUR UNE ENTREPRISE

Recruter un apprenti permet de :

- **dynamiser ses équipes** en recrutant de jeunes collaborateurs rapidement opérationnels
- **transmettre ses savoir-faire**
- **former des jeunes** à ses métiers
- **anticiper et préparer l'avenir** en transmettant et pérennisant son expertise
- **accroître sa productivité** sans alourdir ses charges.

En outre, l'apprentissage peut être utilisé comme un **moyen efficace de pré-recrutement.**

POURQUOI CHOISIR LA CCI PARIS ILE-DE-FRANCE ?

Parce qu'elle connaît parfaitement le monde de l'entreprise, la CCI Paris Ile-de-France a développé **un dispositif en phase avec la réalité du terrain**. Chaque année, ses écoles ouvrent et ferment des sections pour que l'offre de formation soit toujours **en adéquation avec les compétences recherchées par les entreprises**.
Associés à chaque étape de l'élaboration et du déroulement de la formation, membres des conseils d'établissement, de perfectionnement, élus, chefs d'entreprises, professionnels participent activement à la vie des établissements jusqu'à la validation finale du cursus et à la délivrance du diplôme.

Les taux de réussite aux examens et d'insertion professionnelle placent la CCI Paris Ile-de-France à la pointe de l'apprentissage.

"J'ai une vision de l'apprentissage comme un tremplin vers l'emploi durable. Nous avons accueilli de nombreux apprentis à qui nous avons ensuite proposé un CDI. La période d'apprentissage permet de développer la culture d'entreprise. C'est pour nous aussi, bien-sûr, une période d'essai, mais nous n'avons jamais été déçus. Ils ont un œil extérieur et un sens de l'adaptabilité qui est un plus pour l'entreprise. Ils sont tous en réseau et nous en font profiter."

Fabrice IMBERT,
Directeur Général Société INOV 'ART

LES CENTRES DE FORMATIONS
D'APPRENTIS



UNE LARGE GAMME DE FORMATIONS

Les formations dispensées à la CCI Paris Ile-de-France préparent **à de très nombreux diplômes, du niveau V** (CAP) **au niveau I** (master II, diplôme d'ingénieur), **dans des secteurs** aussi **variés** que le management, la restauration, l'automobile, l'électronique, le marketing, la vente, la communication et les industries graphiques, les travaux publics, les énergies renouvelables, la cosmétique, le parfum, l'entrepreneuriat, la comptabilité et la gestion, le multimédia, l'informatique...

95 - VAL-D'OISE

GESCIA
ESSEC Business School
IFA Chauvin
INHAC
ITESCIA

93 - SEINE-SAINT-DENIS

ESIEE Paris
GOBELINS, l'école de l'image

75 - PARIS

CFA UPMC
CFI Centre des Formations Industrielles
ESCP Europe
ESSEC Business School
FERRANDI Paris
GOBELINS, l'école de l'image
La Fabrique
NOVANCIA Business School Paris

78 - YVELINES

CFA d'Alembert
CFI Centre des Formations Industrielles
ESMAE
ESSYM
HEC Paris
IFA Delorozoy
ISIPCA
ITEDEC
SUP DE V
TECOMAH

77 - SEINE-ET-MARNE

UTEC

92 - HAUTS-DE-SEINE

CFI Centre des Formations Industrielles

91 - ESSONNE

Faculté des Métiers de l'Essonne

94 - VAL-DE-MARNE

CFI Centre des Formations Industrielles

UNE PÉDAGOGIE ACTIVE

La réussite de la formation est garantie par l'implication du CFA, du jeune mais également de son entreprise.

Une liaison permanente est assurée entre l'école et l'entreprise : suivi personnalisé du jeune par le CFA, visites régulières des enseignants...

Facteur clé de la réussite professionnelle, **l'international est à l'honneur** dans les formations en apprentissage de la CCI Paris Ile-de-France. Et parce que la pratique est l'essence même de l'apprentissage, plusieurs centaines d'apprentis effectuent chaque année des séjours professionnels à l'étranger avec le soutien de la Région Île-de-France et de l'Union européenne.







LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

SPÉCIFICITÉS

UN CONTRAT DE TRAVAIL...

Le contrat d'apprentissage (CA) est un **contrat de travail de type particulier** qui associe une formation pratique en entreprise et un enseignement à dominante théorique en Centre de formation d'apprentis (CFA).

Il conduit à une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprenti est un salarié. Il bénéficie à ce titre des dispositions légales et conventionnelles applicables au personnel de l'entreprise (horaires de travail, convention collective, régime de protection sociale, règlement intérieur...).

... CONCLU POUR UNE DURÉE ...

La durée du cycle de formation du contrat varie entre 1 et 3 ans selon le diplôme préparé ou le public concerné.

Le contrat d'apprentissage peut être signé sous deux formes :

- **CDD** dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation.
- **CDI** qui débute par une « période d'apprentissage » égale au cycle de formation.

Dans certains cas, la durée du CA peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu
- dont une partie a été obtenue par la Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Enfin, la durée du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

... ET COMPORTANT UNE FORMATION OBLIGATOIRE EN CFA

La durée de l'enseignement dispensé au CFA est **au minimum de 400 heures** par an (sauf dérogation à la durée du contrat) et varie en fonction du diplôme ou du titre préparé.

Le rythme de l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise est déterminé par le CFA (exemples : 1 semaine/1 semaine ; 15 jours/15 jours...).

Le temps passé au CFA est du temps de travail : le jeune reste salarié de l'entreprise lorsqu'il suit les cours au CFA, et continue donc à être rémunéré.



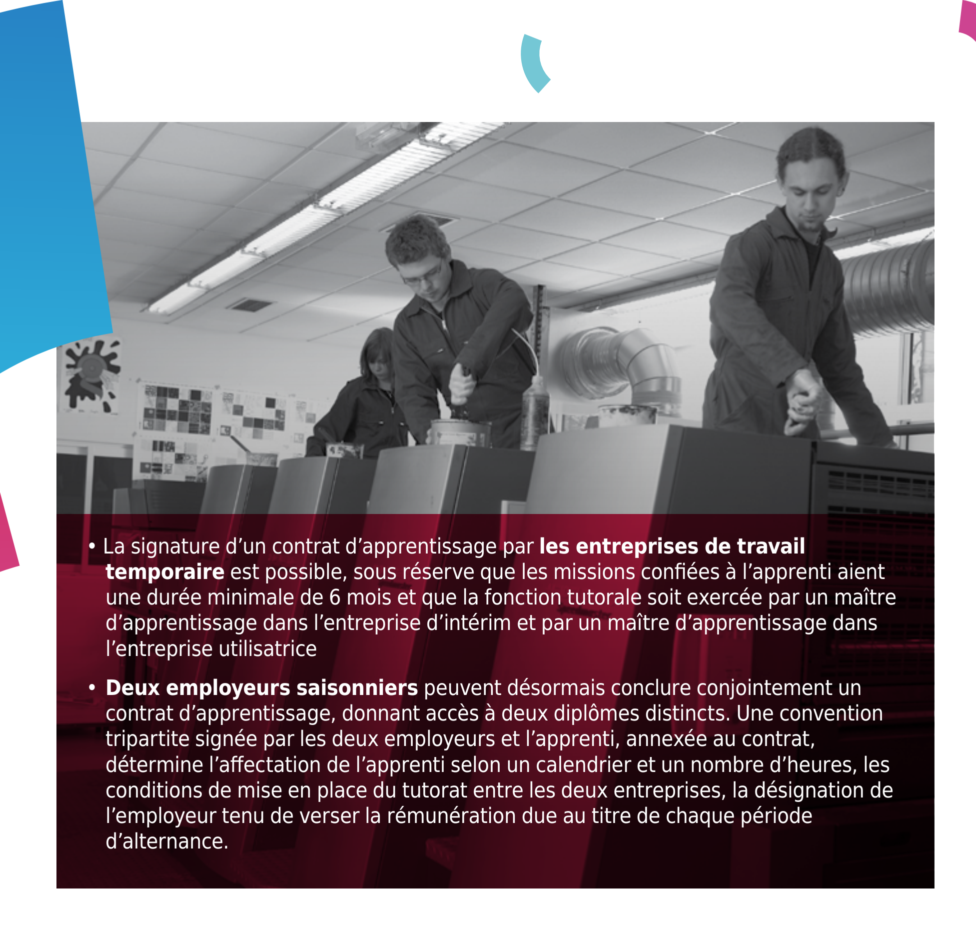
QUI PEUT CONCLURE
UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

TOUT EMPLOYEUR :

Chef d'entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, membre d'une profession libérale ou directeur d'une association, dès lors qu'il :

- dispose d'un équipement, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité permettant d'assurer le bon déroulement de la formation de l'apprenti
- est en mesure de nommer un maître d'apprentissage, chargé tout particulièrement de former le jeune et de l'encadrer dans l'entreprise.

Personnes morales de droit public
(Etat, collectivités territoriales, établissements publics de santé...)
Il s'agit de contrats de droit privé régis par les règles relatives à l'apprentissage, avec certaines spécificités.



- La signature d'un contrat d'apprentissage par **les entreprises de travail temporaire** est possible, sous réserve que les missions confiées à l'apprenti aient une durée minimale de 6 mois et que la fonction tutorale soit exercée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise d'intérim et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice
- **Deux employeurs saisonniers** peuvent désormais conclure conjointement un contrat d'apprentissage, donnant accès à deux diplômes distincts. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti, annexée au contrat, détermine l'affectation de l'apprenti selon un calendrier et un nombre d'heures, les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises, la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période d'alternance.

UN JEUNE :

âgé de 16 ans à 25 ans
Il peut entrer en apprentissage avant 16 ans, dès lors qu'il justifie avoir accompli sa scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (3e) et avoir au moins 15 ans au début de l'apprentissage.
A noter la possibilité de suspendre un CDI pour « basculer » sur un contrat d'apprentissage avec le même employeur.
Des dérogations permettent la conclusion d'un contrat d'apprentissage **pour les plus de 25 ans** dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat conduisant à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu en apprentissage
- rupture d'un précédent contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de ce dernier.


L'autorisation de travail est donnée de droit aux personnes autorisées à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée (article L5221-5 du Code du travail).

Dans ces deux cas, le délai maximum entre les deux contrats ne peut excéder un an, et l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Sans limites d'âge

- conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue travailleur handicapé
- conclusion d'un contrat d'apprentissage par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

QUID DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Le maître d'apprentissage est la personne chargée de former l'apprenti, de lui transmettre son savoir-faire, de lui apprendre son futur métier.

Pour être maître d'apprentissage, certaines conditions sont requises :

- **être titulaire d'un diplôme ou titre dans le domaine professionnel de l'apprenti,** de niveau au moins équivalent à l'examen qu'il prépare **et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans**
- ou justifier d'une **expérience professionnelle de 3 ans** en rapport avec la qualification visée par le jeune en formation et d'un niveau minimal de qualification déterminé par le CODEI (Commission départementale de l'emploi et de l'insertion)
- ou posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse et des sports et de la cohésion sociale).

Un maître d'apprentissage, qu'il soit salarié ou employeur, peut former simultanément **deux apprentis et un redoublant.**

Dans l'entreprise de travail temporaire, le maître d'apprentissage doit justifier de deux années d'expérience professionnelle et peut suivre cinq apprentis simultanément. Dans l'entreprise utilisatrice, l'apprenti mis à disposition est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

Il importe surtout que le maître d'apprentissage s'engage volontairement dans cette mission.



L'employeur doit se porter garant des compétences professionnelles du maître d'apprentissage.
Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'assurer correctement sa mission, et doit lui dégager des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Il est possible de partager la fonction tutorale entre plusieurs salariés, constituant alors l'équipe tutorale au sein de laquelle est désigné le maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le Centre de formation d'apprentis (CFA).

* Depuis la loi du 5 mars 2014 l'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les validant. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.
Art. L6223.8 du code du travail



Si la nomination d'un maître d'apprentissage volontaire et éligible est obligatoire, choisir de le former c'est l'accompagner dans l'exercice de cette mission au quotidien*.

Les maîtres d'apprentissage formés au tutorat :
- appréhendent mieux leur rôle, leur posture et les limites de leur fonction,
- identifient les droits et les missions des acteurs avec lesquels ils doivent dialoguer (apprenti, CFA, maître d'apprentissage),
- bénéficient de méthodes et d'outils pour faciliter leurs missions d'accueil, d'intégration, de transmission, d'accompagnement et d'évaluation,
- découvrent, partagent et/ou valident leurs pratiques.

Depuis plus de 10 ans, le Département Entreprises et Compétences (DEC) de la CCI Paris Ile-de-France forme au tutorat des salariés d'entreprises de toutes tailles et tous secteurs.
Le DEC, Centre de Validation Agréé (CVA) des compétences en Ile-de-France, accompagne également les tuteurs dans une démarche de certification des compétences développées.

"Un apprenti demande du temps au maître d'apprentissage et il a aussi besoin de temps pour ses études. L'apprentissage est un véritable investissement pour l'entreprise, mais en aucun cas une économie ou de la main d'œuvre pas chère. On passe du temps à le former, mais on peut être assuré d'un bon « retour sur investissement » en termes de qualité de recrutement. Il apporte à l'entreprise un regard neuf et de l'efficacité dans l'approche et la résolution des problématiques qui lui sont soumises. Il devient ainsi très vite un collaborateur responsabilisé et motivé, dans une relation de confiance entre l'entreprise et l'apprenti."

Thierry ERMACORA,
Thales – Maître d'apprentissage d'un jeune en formation
Responsable Développement Commercial à Sup de V



COMMENT CONCLURE
UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

LA PROCÉDURE À SUIVRE

Remplir la déclaration préalable d'embauche auprès de l'URSSAF soit :
- par internet : www.due.ursaff.fr
- par un formulaire : daté et signé par l'employeur envoyé par La Poste, (URSSAF, groupe DUE, 3 rue Franklin - 93518 Montreuil cedex) ou par fax (01 48 57 02 02).

Conclure le contrat : le contrat peut débuter **3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le début des cours en CFA.**
Le contrat doit être signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).
Une fiche médicale d'aptitude doit être délivrée par le médecin du travail au moment de l'embauche.

Le contrat Cerfa FA 13 est transmis, dès sa conclusion, et au plus tard dans les 5 jours suivant le début de son exécution, au service formalités - apprentissage de la Chambre de commerce et d'industrie, de la Chambre de métiers ou de la Chambre d'agriculture (autres que les employeurs saisonniers) dont dépend l'établissement. Ce service vérifie la conformité du contrat aux dispositions légales en vigueur.
Il dispose d'**un délai de 15 jours** à compter de la réception du dossier complet pour l'enregistrer.

Vérifier auprès du CFA que le jeune est bien inscrit aux examens et **veiller à ce que l'apprenti suive les cours dispensés.**

UN APPRENTI PEUT-IL TRAVAILLER DANS PLUSIEURS ENTREPRISES ?

- **Si l'apprenti est amené à travailler dans plusieurs entreprises en France**, une convention doit être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (sur papier libre), précisant notamment les différents lieux de travail, les périodes effectuées sur chaque site, les tâches confiées à l'apprenti, le nom et la qualification de la personne chargée de l'encadrer. Cette convention sera transmise pour avis au Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA).
- **Si l'apprenti est détaché par son employeur dans une entreprise de l'Union européenne**, une convention est signée entre l'employeur de l'apprenti et cette entreprise dont le contenu doit être conforme aux dispositions fixées par l'article 6223-17 du code du travail.



QUELS SONT LES ENGAGEMENTS
DE L'ENTREPRISE ?

LES RESPONSABILITÉS ENVERS L'APPRENTI

- Assurer **le suivi professionnel et pédagogique** de l'apprenti, lui confier des tâches **adaptées à la progression de son enseignement** (accueil dans l'entreprise, formation aux pratiques professionnelles, gestion de l'alternance en vue de la qualification du jeune, accompagnement dans la découverte du métier choisi et dans la construction du projet professionnel)
- Lui permettre de suivre l'enseignement dispensé au Centre de formation d'apprentis (CFA), l'inscrire aux examens et l'autoriser à participer aux épreuves du titre ou du diplôme préparé
- Lui accorder de prendre **5 jours de congés supplémentaires** pour la préparation aux épreuves de l'examen. Pendant ce congé, qui se situe dans le mois précédant l'examen, l'apprenti suit les enseignements dispensés par le CFA, dès lors que celui-ci en a prévu l'organisation
- Ne pas imposer à un apprenti âgé de moins de 18 ans de travailler la nuit (c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures), le dimanche, et les jours fériés, sauf dérogations fixées par décrets pour certains secteurs d'activité
- Participer à l'entretien d'évaluation organisé par le CFA dans les deux premiers mois du contrat afin de faire un premier bilan de la formation dispensée
- Effectuer **la déclaration d'accident du travail :** que l'accident ait lieu dans l'entreprise ou au CFA. L'apprenti reste salarié de l'entreprise et il continue à bénéficier de la législation protectrice des accidents du travail.

A compter du 2 mai 2015, un employeur qui souhaite faire réaliser des travaux dangereux par les apprentis de moins de 18 ans qu'il emploie, devra procéder à une déclaration auprès de l'inspecteur du travail. Par ailleurs, la réglementation instaure des dérogations à l'interdiction des travaux en hauteur pour les mineurs. Décrets n° 2015-443 et n°2015-444 du 17 avril 2015

LA DURÉE DU TRAVAIL



Les dispositions législatives relatives à la réduction du temps de travail s'appliquent aux apprentis comme à tous les salariés de l'entreprise.

- **Durée quotidienne du travail des apprentis mineurs**
  La durée du travail effectif des apprentis mineurs ne peut être supérieure, temps de formation compris, à 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Des dérogations sont accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 2 jours consécutifs incluant le dimanche (sauf dérogation).



- **Durée du travail et repos hebdomadaire des apprentis majeurs**
  La durée du travail est celle applicable dans l'entreprise mais ne peut dépasser 10 heures par jour.
  Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures sur une moyenne de 12 semaines.
  Les salariés de plus de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures, soit un repos quotidien de 11 heures consécutives auquel s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

- **Heures supplémentaires**
  Les apprentis qui effectuent des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise, sous forme de majorations de salaires ou de repos compensateur.

  Attention ! Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives à la durée du travail.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération minimale de l'apprenti correspond à un pourcentage du **SMIC** ; elle varie en fonction de **l'âge du jeune et de sa progression** dans le ou les **cycles de formation** faisant l'objet de l'apprentissage.

Ainsi, la rémunération de l'apprenti est calculée selon son âge et son ancienneté dans le contrat selon les modalités suivantes :

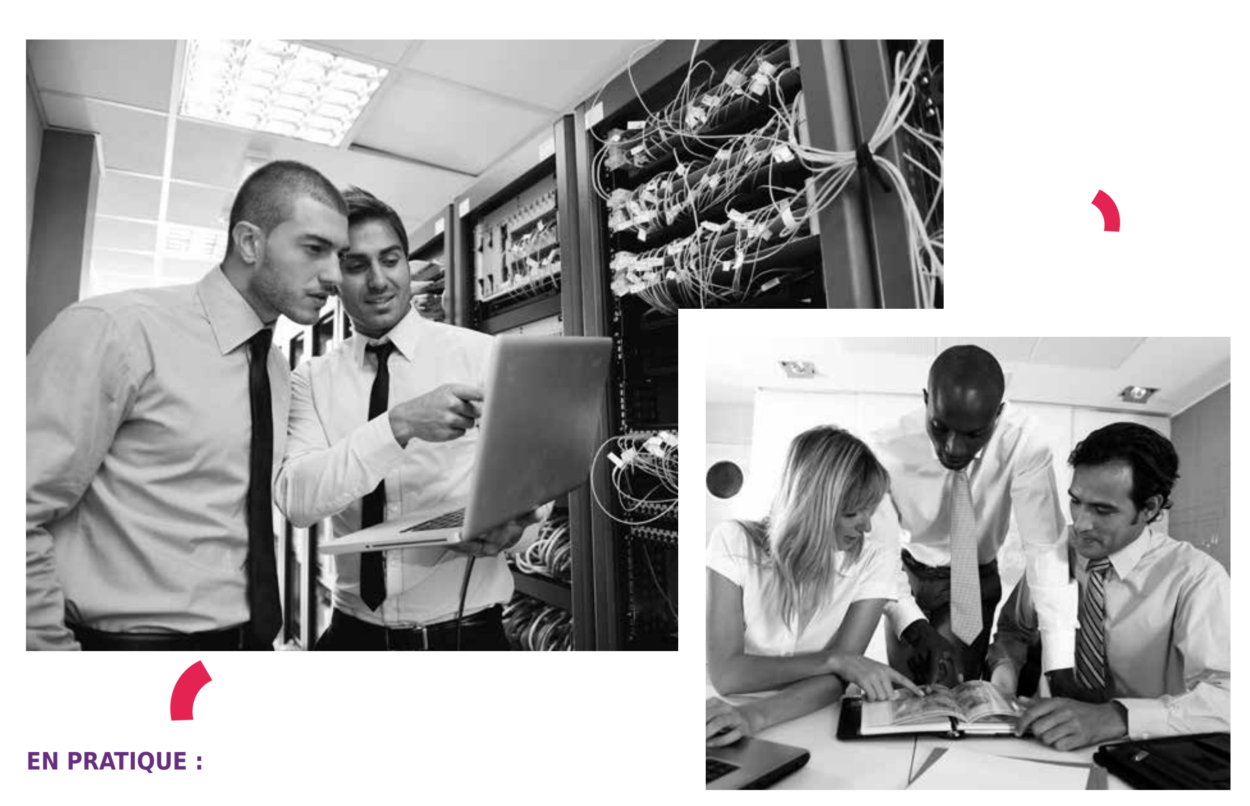
Ancienneté dans le contrat	16 à moins de 18 ans (*)	18 à moins de 21 ans (*)	21 ans et plus (*)
1re année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3e année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

(*) ou % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est supérieur.

Pour toutes informations complémentaires, contactez le service de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Dans certains secteurs ou entreprises tels que la coiffure, la pharmacie, les bureaux d'études, le BTP, la métallurgie... il existe des salaires conventionels différents. Il est possible de verser à l'apprenti un salaire plus élevé que celui indiqué ci-dessus.

Dans les sociétés de droit public, la rémunération de l'apprenti est majorée dans les cas suivants : lorsque l'apprenti prépare un titre ou un diplôme de niveau IV, le pourcentage du SMIC est majoré de 10 points et de 20 points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III, ou si la convention collective appliquée dans l'entreprise prévoit des dispositions plus favorables.



EN PRATIQUE :

- **un bulletin de salaire** doit être établi au nom de l'apprenti.
  Dans des entreprises situées en région parisienne, par décision de la Région Île-de-France, les apprentis bénéficient de la carte de transport « Imagine R »
- la modification du pourcentage applicable lors du changement de tranche d'âge s'effectue **le 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti**
- en cas de prolongation du contrat d'un an, la rémunération est au moins équivalente à celle de l'année précédente
- **l'imposition des revenus de l'apprenti,** est exonérée dans la limite du montant annuel du SMIC
- en cas de succession de contrats d'apprentissage :

  - avec le même employeur, la rémunération est **au moins égale** à celle qu'il percevait lors de sa **dernière année d'exécution** du contrat précédent
  - avec un employeur différent, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale légale à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année d'exécution de son précédent contrat

- lorsque la durée du contrat est réduite d'au moins un an, les apprentis sont considérés au titre de leur rémunération comme ayant accompli cette période en apprentissage.

COMMENT PREND FIN
UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?



Il prend naturellement fin au terme du contrat ou à la fin de la période d'apprentissage.

PEUT-ON ROMPRE LE CONTRAT ?



Le contrat comprend **une première période de 2 mois** pendant laquelle il est possible à l'une ou l'autre des parties de le rompre sans donner de motif particulier.
Au-delà des 2 mois, il s'agit d'une **rupture amiable** qui doit être constatée par écrit (sur papier à en-tête de l'entreprise, elle indique les coordonnées de chaque partie et leur signature, la date d'effet de la rupture et, le cas échéant, son motif).
En cas de refus de l'un d'eux, la résiliation ne pourra être prononcée que par le **Conseil de Prud'hommes** en procédure accélérée (par référé).

La notification de la rupture du contrat doit être communiquée au directeur du Centre de formation d'apprentis (CFA) ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

En outre, l'apprenti **peut mettre fin** unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé.
Pour cela, l'apprenti ou si celui-ci est mineur son représentant légal, doit informer l'employeur par écrit de sa décision 2 mois avant la date de fin de contrat initialement prévue. La CCI Paris Ile-de-France dispose d'un médiateur de l'apprentissage pour prévenir et gérer les conflits apprenti-entreprise ; pour de plus amples informations, contactez votre CCI ou votre CFA.



A noter, lors de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, pour permettre à un apprenti d'achever sa formation après une rupture du précédent contrat, une période d'essai est calculée en fonction de la durée du nouveau contrat.



QUELLES SONT LES SUITES POSSIBLES À L'ÉCHÉANCE DU CONTRAT ?

Un même employeur peut conclure, avec le même apprenti, plusieurs contrats d'apprentissage successifs, en vue d'obtenir des diplômes ou titres différents, qu'ils soient de niveau identique ou non. La rémunération versée la première année du nouveau contrat doit être au moins égale à celle de l'année précédente.

L'apprenti peut être embauché dans le cadre **d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.**
Il n'y a pas de délai de carence à respecter dans ce cas-là.
Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire (intérim) dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée sauf dispositions conventionnelles contraires.
Par ailleurs, la durée du contrat d'apprentissage est alors prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.





QUELLES AIDES FINANCIÈRES ET EXONÉRATIONS POUR LES ENTREPRISES ?

EXONÉRATIONS DE CHARGES SOCIALES

Remarques préalables :

- **les exonérations de charges sociales diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise**
- l'effectif de l'entreprise (et non de l'établissement où travaille le jeune) est calculé au moment de la date de signature du contrat. Les exonérations sont maintenues pour toute la durée du contrat.

Entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au répertoire des métiers ou au registre des entreprises (départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)
Sauf cotisations accident du travail/maladie professionnelle, **l'employeur est exonéré** de l'ensemble des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre du salaire de l'apprenti. Son salaire net équivaut donc au salaire brut.

Entreprises de 11 salariés et plus
L'employeur est totalement exonéré des cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse). Les cotisations accident du travail/maladie professionnelle restent dues, ainsi que la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

L'employeur doit cependant verser les contributions d'origine légale et conventionnelle, ainsi que les charges fiscales et parafiscales suivantes :

- assurance chômage (part patronale)
- retraite complémentaire (part patronale)
- Fonds national d'aide au logement (FNAL)
- versement transport
- contributions de solidarité autonomie.

Elles sont calculées sur une base forfaitaire constituée du pourcentage minimum légal minoré de 11%.

Par exemple : si le salaire de l'apprenti correspond à 25 % du SMIC, les cotisations sont calculées sur la base de 14 % (= 25 % - 11 %). A ces 14 % est appliqué le taux usuel de cotisations.



AIDES FINANCIÈRES

- **Prime à l'apprentissage :** elle est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés, d'un montant de 1 000 € minimum variable selon les régions. Période transitoire 2015-2016 :

Contrats conclus avant le 1er janvier 2014 :

- pour les apprentis en 2ème année de formation
  - 1 000 € si le contrat est signé avec une entreprise de moins de 11 salariés,
  - 500 € si le contrat est signé avec une entreprise de 11 salariés ou plus ;
- pour les apprentis en 3ème année de formation
  - 1 000 € si le contrat est signé avec une entreprise de moins de 11 salariés,
  - 200 € si le contrat est signé avec une entreprise de 11 salariés ou plus.

Contrats conclus à compter du 1er janvier 2014 :

- 1 000 € pour les entreprises de moins de 11 salariés.

- **Aide au recrutement d'apprentis :**
  Pour les entreprises de moins de 250 salariés, elle est d'un montant minimum de 1000 € par apprenti, cumulable avec la prime mentionnée ci-dessus. Elle concerne les entreprises :
  - qui recrutent pour la première fois un apprenti

  ou
  - qui recrutent un apprenti de plus que le nombre d'apprentis présents dans l'entreprise le 1er janvier de l'année de conclusion de ce nouveau contrat.

- **Crédit impôt apprentissage :** il est de 1 600€ (2 200€ dans certains cas) par apprenti et limité à compter du 1er janvier 2015 à la **1re année de formation** et aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou un diplôme d'**un niveau inférieur ou égal à Bac +2.**
  A titre transitoire, pour le calcul de l'imposition sur les bénéfices 2014, le montant du crédit impôt est de 800€ pour les apprentis en 2e ou 3e année de cycle de formation et pour ceux préparant un diplôme supérieur à Bac +2.

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

4 POINTS CLÉS



A QUOI SERT LA TAXE D'APPRENTISSAGE ?

La taxe d'apprentissage permet de financer le développement de l'enseignement technologique, professionnel et de l'apprentissage.

En effet, les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage (TA), sont tenues de contribuer au coût de formation de leur(s) apprenti(s) via la part Quota de la Taxe d'apprentissage au titre des concours financiers.

Lorsqu'elle emploie un apprenti, l'entreprise **apporte un concours financier au centre de formation** ou à la section d'apprentissage où est inscrit son apprenti, par l'intermédiaire de son OCTA (organisme collecteur de taxe d'apprentissage).
Le montant de ce concours s'impute sur la part Quota de la Taxe d'apprentissage.
Ce concours financier est égal, dans la limite de cette fraction, au coût de formation de l'apprenti publié chaque année au 1er janvier par la Préfecture de Région.

Pour les entreprises d'au moins 250 et qui sont redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) dès lors que leur Quota « alternant »* n'est pas atteint, le produit de la CSA est être directement affecté au CFA (Article 1609 quinvicies du code général des impôts).

* Le Quota « alternant » est caclculé par rapport à l'effectif annuel moyen de l'entreprise. Le seuil a été fixé à 5 % pour la collecte 2016 (masse salariale 2015). Il comprend les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise et les jeunes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

Sont redevables de la Taxe d'apprentissage les entreprises qui remplissent les deux conditions suivantes :

- **avoir au moins un salarié**
- être soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux.



Sont affranchies de taxe d'apprentissage :

- **les entreprises qui ont une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont employé au moins un apprenti au cours de l'année civile considérée**
- les sociétés et personnes morales dont la vocation est de dispenser des formations initiales.

COMMENT PAYER ET DÉCLARER SA TAXE ?



Le paiement de la taxe d'apprentissage, de la contribution au développement de l'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage
L'entreprise doit effectuer ses versements par l'intermédiaire d'un organisme collecteur de taxe d'apprentissage de son choix (OCTA).

Les pénalités
A défaut de versement, ou en cas de versement insuffisant de taxe d'apprentissage avant le 1er mars, le montant de la taxe est majoré de l'insuffisance constatée.

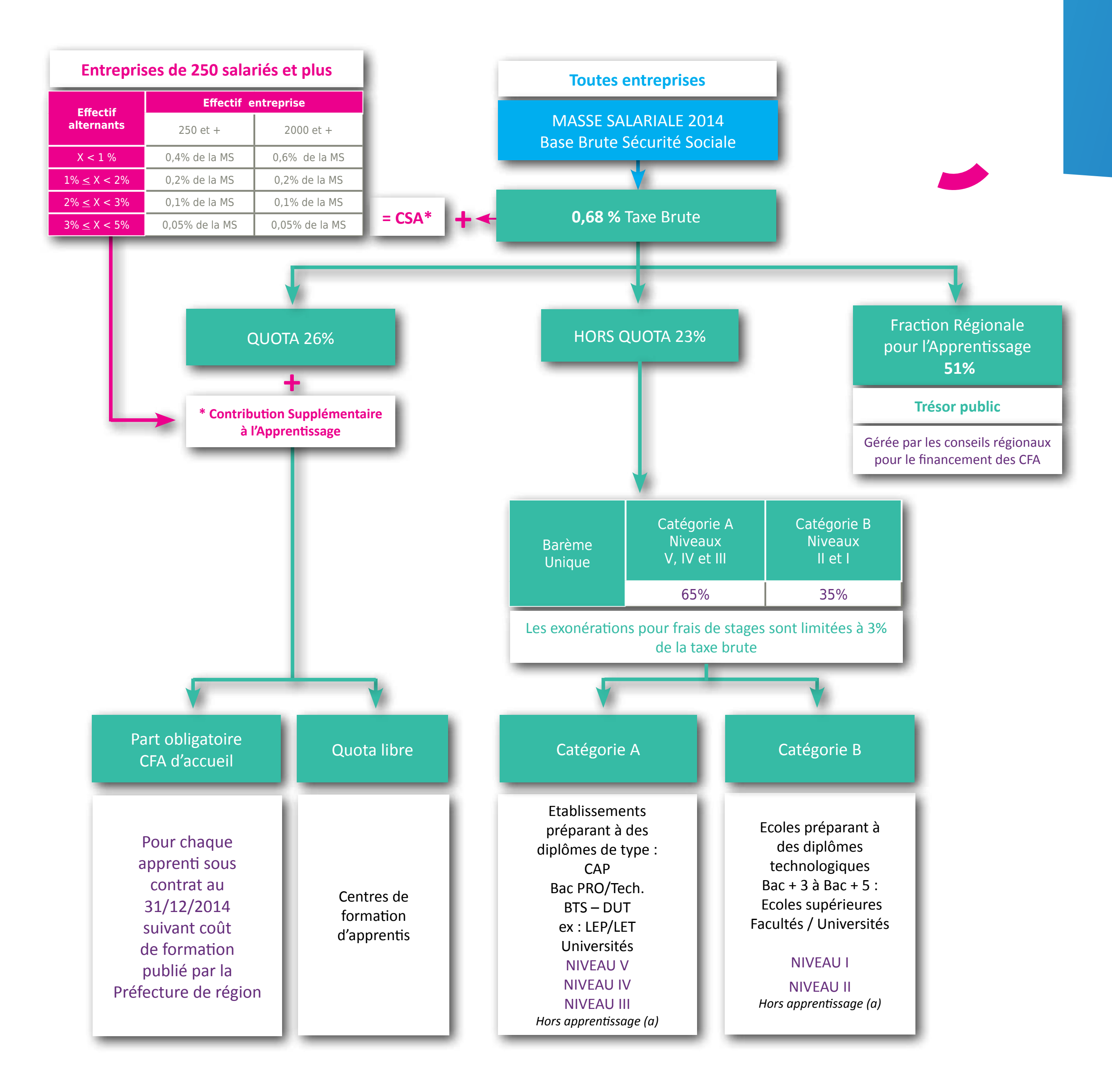
En savoir plus :

► *Consultez le site* ***www.dfcta.cci-paris-idf.fr***



COMMENT SE DÉCOMPOSE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2015 PAR DESTINATION ?

Entreprises hors Haut-Rhin (68), Bas-Rhin (67) et Moselle (57)



* La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) est due par les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un VIE* ou bénéficiant d'une CIFRE* est inférieur à 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise en 2014.
* VIE : volontariat international en entreprise
* CIFRE : convention industrielle de formation par la recherche (a) Sauf si le coût de formation de(s) apprenti(s) n'a pas été intégralement couvert par la part quota + CSA

LES MISSIONS
DU GROUPE CCI PARIS ILE-DE-FRANCE



AIDER LES ENTREPRISES



FACILITER L'ACCOMPLISSEMENT DES FORMALITÉS

La CCI Paris Ile-de-France propose un large périmètre de services aux modalités diversifiées (prestations téléphoniques, suivi personnalisé, face-à-face, courrier, e-formalités). Avec un objectif : renforcer et adapter son offre à chaque entreprise ou créateur.

INTERVENIR DANS LE DOMAINE RÉGLEMENTAIRE

S'appuyant sur ses relations privilégiées avec l'administration, ainsi que sur sa capacité à organiser une veille efficace, la CCI Paris Ile-de-France informe les entreprises des évolutions de leur environnement juridique et économique pouvant avoir un impact sur leur activité.

ENCOURAGER L'ENTREPRENEURIAT ET LA PÉRENNITÉ DES JEUNES ENTREPRISES

Une offre de services complète, permettant à la fois de répondre à toutes les initiatives (création, développement, reprise, croissance externe, etc.) et de contribuer à la pérennité des entreprises grâce à un accompagnement adapté.

OUVRIR À DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS

La CCI Paris Ile-de-France joue un rôle de relais auprès des entreprises pour identifier de nouveaux marchés et soutenir leur croissance, que ce soit pour accéder à la commande publique, pour mieux identifier des fournisseurs/clients ou pour structurer un développement à l'international.

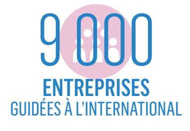
RENFORCER LES COMPÉTENCES ET LES PRATIQUES DU DIRIGEANT

Élaborées à partir de diagnostics, ces propositions peuvent relever de différentes démarches : stratégie, aide au recrutement, GPEC, innovation, intelligence économique, réduction des coûts, management environnemental, développement commercial, ou encore optimisation du financement.

100 000
PORTEURS DE PROJETS
ACCOMPAGNÉS DANS LA CRÉATION ET LE SUIVI DES PREMIÈRES ANNÉES DE LEUR ENTREPRISE

400
CONSEILLERS
RÉPARTIS SUR L'ENSEMBLE DES 8 CCI DÉPARTEMENTALES ET TERRITORIALES EN ILE-DE-FRANCE

200 000
ENTREPRISES
CONSEILLÉES LORS DE LA RÉALISATION DE LEURS FORMALITÉS



9 000
ENTREPRISES
GUIDÉES À L'INTERNATIONAL



RÉVÉLER LES TALENTS



FORMER LES COLLABORATEURS DONT LES ENTREPRISES ONT BESOIN

Les écoles de la CCI Paris Île-de-France, proposent une offre de formation sans cesse renouvelée pour être en phase avec les attentes du marché. Cette adaptation permanente favorise l'insertion des jeunes diplômés dans l'emploi. Il en va de même des salariés pour lesquels les écoles de la CCI Paris proposent de très nombreux parcours pour développer leurs compétences.

CONJUGUER DIVERSITE ET EXCELLENCE

Diversité des parcours, diversité sociale… du CAP au diplôme d'ingénieur, en temps plein ou en apprentissage, l'excellence en matière de formation se conjugue dans la pluralité. L'objectif est de permettre aux jeunes d'acquérir des savoirs et des savoir-être. Confrontés à la réalité de l'entreprise, ils prennent toute la mesure de leur potentiel et peuvent révéler leurs talents.

DONNER ENVIE D'APPRENDRE ET ENTREPRENDRE

La CCI Paris Île-de-France impulse et coordonne une politique d'innovation pédagogique ambitieuse mise en œuvre par son corps enseignant. Et parce la création/ reprise d'entreprise est au cœur de ses préoccupations, elle prépare les jeunes générations, en leur donnant le goût d'entreprendre.

OUVRIR L'ECOLE SUR LE MONDE

Notre économie se globalise et les échanges planétaires se multiplient. De Shanghai à Pretoria en passant par Berlin, les écoles de la CCI Paris Ile-de-France ont depuis longtemps pris le train de la mondialisation en marche et proposent de nombreux cursus à l'étranger.



24
ÉCOLES



31 200
ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS

14 700
APPRENTIS

30 000
ADULTES EN FORMATION CONTINUE





STIMULER LA CROISSANCE

RAPPORTS ET PROPOSITIONS
Simplification administrative, baux commerciaux, ouverture des commerces le dimanche, croissance numérique… Le think tank du groupe CCI Paris Ile-de-France s'exprime sur de multiples sujets d'actualité, proposant des mesures concrètes en faveur du développement des entreprises.

ÉTUDES ÉCONOMIQUES
Notre environnement évolue constamment et devient de plus en plus complexe. Les nombreuses études réalisées chaque année par le think tank de la Chambre sont une référence pour les entreprises et les différents décideurs régionaux, nationaux et européens.

DES RENCONTRES POUR OUVRIR LE DÉBAT
Conjoncture, mutations économiques, technologiques ou sociales… tout au long de l'année, de nombreux entrepreneurs, experts économiques ou personnalités politiques invités par la CCI Paris Ile-de-France apportent, par leurs analyses et leur vision prospective, une contribution aux différents débats qui touchent le monde de l'entreprise.

VALORISER LES ATOUTS DE NOS ENTREPRISES À L'INTERNATIONAL
Compte-tenu de la dimension internationale du territoire francilien, la CCI Paris Ile-de-France participe à ce titre à l'organisation de différents colloques et accueille également tout au long de l'année de nombreuses délégations étrangères.









AGIR POUR LE TERRITOIRE

AMÉNAGEMENT, POLITIQUES URBAINES ET MOBILITÉS
Elaboration de rapports, prises de position, avis, études, cahiers d'acteur, la CCI Paris Ile-de-France s'implique sur les grands projets d'aménagement et d'urbanisme du territoire avec un double objectif : contribuer à créer un environnement propice à la compétitivité des entreprises en Ile-de-France tout en favorisant l'attractivité de la région capitale et le développement économique du Grand Paris.

CONGRÈS ET SALONS
Acteur historique dans le domaine des foires, salons et congrès, la CCI Paris Ile-de-France contribue à l'animation régionale, à la coordination nationale et à la promotion internationale du secteur, renforçant ainsi l'attractivité de la place de Paris et le rôle de la France en matière d'accueil de salons et congrès, notamment internationaux. Son action se déploie au travers de deux structures qu'elle détient à 50% : VIPARIS pour la gestion de parcs d'exposition et Comexposium pour l'organisation d'évènements.













Direction des formalités et de la collecte de la taxe d'apprentissage (DFCTA)
Formalités de l'apprentissage
Gestion des taxes formation
Développement des compétences
01 55 65 66 00 • www.dfcta.cci-paris-idf.fr

Enregistrement des contrats
01 55 65 66 23 • apprentissagedfcta@cci-paris-idf.fr

Saisie en ligne des contrats d'apprentissage
www.e-apprentissage.fr

Formation tutorale
Département entreprises et compétences
Centre de validation agréé des compétences en Ile-de-France
01 55 65 74 41
www.campus.cci-paris-idf.fr

Conseil Apprentissage-Alternance
Frékia Benamirouche
fbenamirouche@cci-paris-idf.fr • 06 85 10 32 33
Franck De Luise
fdeluise@cci-paris-idf.fr • 06 17 06 63 13
Marie-Antoinette Gnana
magnana@cci-paris-idf.fr • 01 30 75 36 92
Laure Sollier
lsollier@cci-paris-idf.fr • 06 09 69 71 67

Conseil en orientation
BIOP centre d'orientation scolaire et professionnel
biop@cci-paris-idf.fr • 01 55 65 60 00

Centre de formation d'apprentis
27, avenue de Friedland
75382 Paris cedex 08
01 55 65 74 55
www.campus.cci-paris-idf.fr



Enregistrement des contrats
01 60 09 94 73
contact@assistanceapprentissage.info
Saisie en ligne des contrats d'apprentissage
www.apprentissage.cci.fr

Assistance apprentissage
01 60 37 52 25
contact@assistanceapprentissage.info

Taxe d'apprentissage
01 60 09 94 70
taxe-apprentissage@seineetmarne.cci.fr

Conseil en orientation
Place des Métiers
Cité des Métiers de Seine-et-Marne
01 60 37 52 29
www.laplacedesmetiers.com

Centre de formation d'apprentis
UTEC
Boulevard Olof Palme – Emerainville
77436 Marne-la-Vallée cedex 2
01 60 37 52 25
www.cfautec.fr



Enregistrement des contrats
Pôle POINT A
01 60 79 91 23

Assistance formalités apprentissage
01 60 79 91 06
pointa@essonne.cci.fr

Collecte taxe d'apprentissage
0800 41 82 74
taxe@essonne.cci.fr

Conseil en orientation
01 60 79 90 62

Centre de formation d'apprentis
Faculté des Métiers de l'Essonne
3, chemin de la Grange Feu Louis
91035 Evry Cedex
01 60 79 74 00
infos@fdme91.fr
www.facmetiers91.fr



NOS ÉCOLES
PROPOSANT DES FORMATIONS EN APPRENTISSAGE



www.escpeurope.eu



www.essec.fr



www.novancia.fr



www.esiee.fr



www.cfa.uvsq.fr



www.cfa.upmc.fr



www.cfi-formations.fr



www.esmae.fr



www.essym.fr



www.ferrandi-paris.fr



www.gescia.fr



www.gobelins.fr



www.isipca.fr



www.ifa-chauvin.fr



www.ifa.delorozoy.fr



www.inhac.fr



www.itedec.fr



www.itescia.fr



www.lafabrique-ecole.fr



www.supdev.fr



www.tecomah.fr



www.facmetiers91.fr



www.cfautec.fr

Les CFA de la CCI Paris Ile-de-France avec le soutien de îledeFrance



www.campus.cci-paris-idf.fr

